

## *Gestão ágil de recursos humanos*

Carlos Lima, ISCAP - IPP  
Marlene Silva, ISCAP - IPP

Palavras-chave: Capital Humano; Metodologias Ágeis; Equipas Auto-Geridas

**Resumo:** As transformações significativas na sociedade caracterizam o ambiente intensivo e as situações de rápida mudança em que operam e a que estão sujeitas todas as organizações, independentemente da sua dimensão. As exigências da competitividade empresarial fazem com que a gestão do capital humano continue por isso a ser um desafio. Este facto é principalmente acentuado em empresas de tecnologia, onde o desenvolvimento de software é exclusivamente centrado na capacidade de criação de novo conhecimento, o principal recurso estratégico da ação organizacional. As investigações e estudos realizados nesta área têm demonstrado que as metodologias de engenharia de software à medida que evoluem e consideram um maior número de fatores humanos como parte integrante do processo de desenvolvimento de software têm tendencialmente um maior grau de sucesso no mundo real. Entre as metodologias com maior sucesso na utilização dos fatores humanos e que têm vindo a ganhar popularidade nos últimos anos encontramos as metodologias de desenvolvimento ágil de software. Este conjunto de metodologias é baseado numa perspetiva em que o desenvolvimento de software é realizado de forma iterativa e incremental e onde os requisitos e as funcionalidades evoluem através da colaboração entre equipas auto-geridas e multifuncionais. Estes ambientes de intensa colaboração têm com objetivo maximizar as características únicas de cada individuo e de cada equipa e assim contribuir para o aumento do conhecimento organizacional e das competências individuais. É aqui que a gestão de recursos humanos tem um importante papel a desempenhar. Importa por isso perceber de que forma deverá a gestão de recursos humanos responder aos novos desafios proporcionados pela introdução destas novas metodologias. Assim, este trabalho de investigação tem como objetivo estudar como é percecionada a função atual de gestão de recursos humanos por equipas ágeis de desenvolvimento de software no que respeita à atração, desenvolvimento e retenção de pessoas.

### **Referências:**

- Boehm, B., Turner, R. (2003). People Factors in Software Management: Lessons From Comparing Agile and Plan-Driven Methods.
- Eyholzer, F. (2016). Agile Human Resources – The Top 10 Challenges of Agile Teams. Recuperado em 21 setembro, 2016, de <http://membership.scrumalliance.org>.
- Jun, L. (2015). Human Factors in Agile Software Development. Recuperado de <https://arxiv.org/abs/1502.04170>.
- Lima, N. (2011). A Gestão Ágil como Novo Paradigma no Gerenciamento de Projetos. VII Congresso Nacional de Excelência em Gestão, Universidade de São Paulo, páginas 4-23. ISSN 1984-9354.
- Sanches, L. (2012). Uma Análise sobre Gestão de Pessoas Baseada nos Métodos Ágeis. C.E.S.A.R. – Centro de Estudos e Sistemas Avançados do Recife